Ministerie van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal Politie
B&B

Datum
31 augustus 2015

bijlage

Voortgangsbericht vorming nationale politie

Bijlage nummer	1
Horend bij	Voortgangsbrief politie

Hierbij ga ik in op verschillende onderdelen van de vorming nationale politie. Dit zijn de volgende punten:

1. Inspectierapport
2. Voortgang realisatie
3. Gezag over de politie
4. Wet- en regelgeving
5. Besteding 105 miljoen
6. Vrijwilligers

1. Inspectierapport

In de actualisatie van het realisatieplan nationale politie[1] is gekozen voor een focus op de basisteams en districtsrecherche, die de ruggengraat van de organisatie vormen. Daarom heb ik de Inspectie Veiligheid en Justitie (hierna: de Inspectie) gevraagd de werking van de basisteams centraal te stellen in haar vierde onderzoek naar de vorming van nationale politie. De bevindingen van dit onderzoek treft u aan in bijlage 1a.

Binnen het onderzoek naar de doorontwikkeling van de basisteams heeft de Inspectie haar onderzoek gericht op twee onderwerpen, namelijk de positie van de teamchefs en de wijkagenten. Tezamen vormen zij de basis van de nieuw ingerichte robuuste basisteams.

Ik heb de Inspectie gevraagd haar onderzoek te richten op de verwachtingen ten aanzien van de teamchefs en de risico's die deze verwachtingen met zich mee brengen. Conform het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) heeft de teamchef namelijk vooral een beheersmatige taak, maar tegelijkertijd verwacht de politie dat de teamchefs, conform het inrichtingsplan, optreden als eindverantwoordelijke voor de operationeel experts.

De Inspectie bevestigt dit en wijst erop dat de operationeel experts, die de teamchefs ondersteunen in hun operationele taken, nog niet op hun plaats zitten. Aanvullend constateert de Inspectie dat de teamchefs zwaar belast zijn door ontbreken van de invulling van een aantal randvoorwaarden, zoals gebrek aan

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, Bijlage bij Kamerstuk 29628 nr. 456.

ondersteuning vanuit de bedrijfsvoering en 'kinderziektes' in nieuw ingevoerde personeelssystemen als Youforce.

De Inspectie signaleert dat van de teamchefs momenteel veel gevraagd wordt door een veelheid van taken en verantwoordelijkheden. De Inspectie wijst erop dat de rol van de teamchef niet altijd even helder geformuleerd is, de teamchef zou een te grote "span of control" hebben. Door de Inspectie wordt aanbevolen het takenpakket van de teamchef te heroverwegen.

Door de korpschef is een aantal maatregelen genomen om de teamchefs te ontlasten, waaronder de mogelijkheid om extra medewerkers te autoriseren voor het uitvoeren van bepaalde administratieve taken. Daarnaast is door het PDC extra HRM-ondersteuning op locatie ingezet en kan de teamchef voor de begeleiding van langdurig verzuim gebruik maken van extra expertise op dit gebied. Ik heb de korpschef gevraagd om de teamchefs meer duidelijkheid te bieden over de reikwijdte van de opdracht zoals deze nu geformuleerd is, zodat teamchefs enerzijds de ruimte krijgen om maatwerk te leveren maar dat anderzijds de uniformering op hoofdlijnen niet onder druk komt te staan. De functie zoals beschreven in het LFNP is daarbij leidend.

De rol van teamchef is uitvoerig omschreven in het inrichtingsplan, het realisatieplan en het LNFP. Veel van de factoren die het optimaal functioneren van de teamchef nu nog in de weg staan, hebben te maken hebben met de veranderopgave, zoals bijvoorbeeld het gebrek aan ondersteuning vanuit de bedrijfsvoering. Ook de Inspectie constateert dit. Naarmate de realisatie vordert zullen steeds meer zaken op orde zijn. Hierdoor wordt de teamchef beter in staat gesteld zijn rol op te pakken zoals die ook is omschreven in eerder genoemde plannen.

De personele reorganisatie heeft prioriteit, in tijd en zorgvuldigheid. Dit betekent dat de personele reorganisatie alle ondersteuning krijgt die nodig is, zodat alle medewerkers zo spoedig mogelijk op hun plek zitten. De plaatsingsadviescommissie heeft de afgelopen maanden duizenden belangstellingsgesprekken gevoerd en legt uiterlijk 1 november het concept-personeelsplaatsingsplan ter advisering voor aan de Korpschef. Op basis daarvan ontvangen medewerkers hun voorgenomen besluit tot plaatsing, dan wel tot aanwijzing tot herplaatsingskandidaat en daarmee wordt hen nog dit jaar formeel duidelijkheid geboden. In afwachting van de formele plaatsing van operationeel experts en specialisten kunnen deze functies binnen de eenheden middels tijdelijke tewerkstelling worden opgevuld.

Voor mijn reactie op de bevindingen van de Inspectie over wijkagenten zie onderstaand.

2. Voortgang Realisatie

Hierna ga ik per inspanningencluster van het geactualiseerde realisatieplan in op de stand van zaken.

Inspanningencluster 1: Personele Reorganisatie

In fase 1 van de personele reorganisatie krijgen alle ca. 63.000 medewerkers een plaatsingsbesluit of een aanwijzing als herplaatsingskandidaat. Alles wordt op alles gezet om het plaatsingsproces zo zorgvuldig en snel mogelijk te laten verlopen; de plaatsingsadviescommissie krijgt alle benodigde ondersteuning bij

het voeren van belangstellingsgesprekken en het opstellen van het concept-personeelsplaatsingsplan. Ik acht het van groot belang dat medewerkers nog dit jaar hun voorgenomen besluit ontvangen, opdat zij meer zekerheid krijgen over de gevolgen van de reorganisatie voor hen persoonlijk.

Medewerkers kunnen in 'overbezetting' worden geplaatst. Ook zullen er teams onderbezet zijn. Waar noodzakelijk zijn afspraken gemaakt met bonden en medezeggenschap over vacaturevervulling tijdens de reorganisatie (het gaat dan om vacatures waarvan de invulling niet kan wachten op het einde van fase 1). Waar niet strikt noodzakelijk, wordt gewacht met openstelling totdat alle medewerkers hun plaatsingsbesluit, dan wel aanwijzing tot herplaatsingskandidaat hebben ontvangen. In fase 2 zijn flankerende voorzieningen beschikbaar voor medewerkers die een bijdrage leveren aan het terugdringen van onder- en overbezetting.

Naar aanleiding van de toezegging van mijn ambtsvoorganger in het wetgevingsoverleg van 17 november 2014 dat uiterlijk 1 april de leidinggevenden van de basisteams en districtsrecherche zouden zijn benoemd, kan ik u berichten dat – een uitzondering daargelaten – de vacatures voor teamchefs (B en C) op 1 april jl. volledig waren ingevuld. Dit geldt overigens ook voor de vacatures voor sectorhoofd welke inmiddels volledig zijn vervuld. Waar de teamchefs de chefs van de basisteams zijn en de sectorhoofden de districtchefs, is het gezag betrokken geweest bij het opstellen van de selectieprofielen en heeft het gezag ingestemd met de uiteindelijke keuze die gemaakt is.

Inspanningencluster 2: Vorming politiedienstencentrum (PDC)/in werking brengen bedrijfsvoering

Binnen de bedrijfsvoering is de staf (directies binnen de staf korpsleiding met uitzondering van de directie Operatiën en de Korpsstaf) gescheiden van de uitvoering (PDC). De focus voor het PDC lag tot 1 januari 2015 op het ondersteunen van het in werking brengen van de basisteams en districtsrecherches. Om dit succesvol te laten verlopen, waren per 1 januari 2015 de bedrijfskritische bedrijfsvoeringsvoorzieningen voor de basisteams en districtsrecherche operationeel door middel van een hulpstructuur. Op die datum zijn ook de diensten IM en ICT qua hiërarchische besturing in het PDC geïntegreerd, conform vastgesteld integratieplan. Er is gekozen om de functionele aansturing ook na 1 januari 2015 voorlopig bij de Chief Information Officer (CIO) te laten.

Eind 2017 moeten ook de bedrijfskritische bedrijfsvoeringsvoorzieningen voor de overige onderdelen van de eenheden operationeel zijn. Dan zal de bedrijfsvoering zijn ingericht conform het inrichtingsplan, is de harmonisatie gereed en daarmee de basis op orde. Dit biedt een stevige en stabiele basis voor de ondersteuning aan de eenheden voor hun taakuitvoering. De optimalisatie zal echter daarna nog meerdere jaren duren.

Inspanningencluster 3: In werking brengen IV (Informatie Voorziening)

In januari 2015 zijn de benodigde landelijke bedrijfsvoeringssystemen in gebruik genomen ter ondersteuning van het in werking brengen van de basisteams en de districtsrecherches. Ook zijn vanuit de Basisvoorziening Informatie meer dan 40 nieuwe landelijke rapporten opgeleverd. Daarmee is binnen alle eenheden op gelijke wijze operationele informatie beschikbaar gemaakt ter ondersteuning van

operationele sturing door politieleiding en gezag. Met deze resultaten is de basis gelegd voor eenduidige en transparante bedrijfsvoering van het korps. Daarnaast zijn andere IV resultaten behaald die bijdragen aan meer gebruiksgemak voor de politiemedewerkers en aan een betere informatie uitwisseling binnen de politie en met de ketenpartners.

Door de herschikking van prioriteiten rond het in werking brengen van de basisteams en districtsrecherches schuift een aantal resultaten van het Aanvalsprogramma op in de tijd. Dit heeft met name betrekking op de vernieuwing van de voorzieningen voor de operatiën. De komende maanden wordt bij het jaarlijkse portfolioproces inzichtelijk gemaakt wat het doorvoeren van de keuzes uit de herijking van het Realisatieplan en de beschikbare capaciteit betekenen voor de meerjarige planning van het Aanvalsprogramma en het totale IV-portfolio.

Ten aanzien van de voortgang op inspanningscluster 3 verwijs ik naar bijlage nummer 2 “Voortgang aanvalsprogramma ICT politie”.

<u>Inspanningencluster 4: Het inwerking brengen van de eenheden, Korpsstaf en Directie Operatiën</u>

De focus voor de periode tot 1 januari 2015 was het in werking brengen van de basisteams en de districtsrecherches conform afspraken met het gezag.

Het overgrote deel van de teamchefs is per 1 januari 2015 van start gegaan in hun nieuwe functie als teamchef. Op de zware belasting van de teamchefs, zoals gesignaleerd door de Inspectie, ben ik bovenstaand ingegaan.

Naar aanleiding van de in het kader van de begrotingsbehandeling van Veiligheid en Justitie 2015 aangenomen motie van het lid Oskam (CDA) c.s., die de regering verzoekt om in de eerste helft van 2015 te voldoen aan de wettelijke norm voor het aantal wijkagenten[2], informeer ik uw Kamer over de stand van zaken.

Overeenkomstig artikel 38a Politiewet 2012 dient er ten minste één wijkagent op 5000 inwoners werkzaam te zijn. Reeds in het oude bestel was er door het toenmalige Korpsbeheerdersberaad een bestuurlijke afspraak gemaakt om één wijkagent per 5000 inwoners in de formatie van de regionale korpsen op te nemen. Na een inventarisatie onder de nieuwe regionale eenheden bleek dat het aantal wijkagenten in de meeste eenheden voldoende in lijn ligt met de formatie. In drie eenheden - Noord-Holland, Zeeland West-Brabant en Oost-Nederland - was de situatie anders. Deze eenheden hadden te weinig wijkagenten en de grootste afwijking ten opzichte van de norm. Om te komen tot een versnelling in de bezetting zijn eind 2014 vacatures opengesteld in deze eenheden. In het vragenuur van 30 juni jongstleden heb ik reeds met uw Kamer hierover gesproken.[3]

Per 1 juli 2015 zijn er in totaal 3.226 wijkagenten werkzaam. De formatie van wijkagenten is daarmee per 1 juli 2015 voor 96% bezet. In onderstaande tabel staat het aantal wijkagenten per eenheid opgenomen.

---

[2] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 29 628, nr. 489.

[3] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, verslag 102^{e} vergadering, 30 juni 2015.

Aantal wijkagenten per eenheid op 1 juli 2015

		Norm t.o.v. aantal inwoners per 01/01/14	Bezetting per 01/07/15
1	Noord-Nederland	344	344
2	Oost-Nederland	632	544
3	Midden-Nederland	380	347
4	Noord-Holland	300	266
5	Amsterdam	199	221
6	Den Haag	365	346
7	Rotterdam	351	380
8	Zeeland West-Brabant	294	254
9	Oost-Brabant	278	287
10	Limburg	224	237
		3.367	3.226

De extra inspanningen voor de werving in genoemde eenheden hebben onmiskenbaar hun effect. Ook zijn qua bezetting de verschillen tussen de eenheden afgenomen. Er zijn 201 opengestelde vacatures vervuld. Het gaat om 51 wijkagenten in Noord-Holland, 129 wijkagenten in Oost-Nederland en 21 wijkagenten in Zeeland West-Brabant. De werving in de drie eenheden loopt nog steeds door en het volledig toewerken naar de norm houdt vanzelfsprekend de aandacht.

Met deze verbetering wordt ook tegemoet gekomen aan de bevinding van de Inspectie Veiligheid en Justitie dat door het ontbreken van de invulling van de wijkagentfuncties in de basisteams van een "probleemgerichte, informatiegestuurde en contextgedreven inrichting van de gebiedsgebonden politiezorg nog niet overal volledig sprake is". Met de verbeterde bezetting van de wijkagenten in de door de Inspectie onderzochte eenheden kan beter invulling worden gegeven aan het benodigde samenspel van verschillende disciplines binnen de politie en netwerkpartners voor de gebiedsgebonden politiezorg.

Daarnaast is in het nieuwe bestel de wijkagent ingebed in de robuuste basisteams waar alle hoofdprocessen van politiewerk geïntegreerd plaatsvinden. Eén van de verwachte resultaten hiervan is een betere afstemming tussen de wijkagent, de overige teamleden en ondersteunende specialismen. Op grond van het werkaanbod en ervaringsgegevens kan binnen de eenheden worden gevarieerd op inzet van de wijkagent. De wijkagent wordt ondersteund door de overige collega's van het robuuste basisteam en vice versa. Daardoor is de politiezorg in de wijken altijd geborgd.

Wijkagenten hebben een sleutelfunctie binnen de politieorganisatie en in de maatschappij. De wijze waarop wijkagenten uitvoering geven aan hun taak in de wijk evolueert. Ook verschilt de lokale situatie van stad tot stad en van dorp tot wijk. Die lokale situatie blijft het uitgangspunt. Binnen de eenheden is ruimte voor lokaal maatwerk. De wijkagent is een politiemedewerker die gegeven de lokale situatie vraagstukken als drugscriminaliteit en –overlast, radicalisering en

verwarde personen, maar ook veelvoorkomende criminaliteit signaleert en oppakt. De wijkagent is het gezicht van de politie in de wijk en pakt problemen aan. De wijkagent kent de wijk en de wijkbewoners goed en is laagdrempelig aanspreekbaar. Hij heeft doorgaans de beste informatiepositie. Daarmee is hij in staat signalen vroegtijdig en proactief op te pakken. De wijkagent voorkomt daarmee dat problemen doorgroeien. De politie is mede door middel van de wijkagent verankerd in de wijken. Dat is één van de grote verworvenheden van de Nederlandse politie.

Over het aantal wijkagenten – in totaal en per eenheid – zal in het jaarverslag van de nationale politie worden gerapporteerd.

Inspanningencluster 5: Het werken aan geselecteerde operationele doelen

Het vijfde en laatste inspanningscluster bestaat uit het werken aan tien operationele doelen. Ten opzichte van de initiële planning in het oorspronkelijke realisatieplan is weliswaar een aantal operationele doelen behaald. Zo is op het operationele doel 'meer eenduidige dienstverlening' significante vooruitgang geboekt. Er wordt op dit moment in alle eenheden gemiddeld genomen 80 procent van de geweldsdelicten terug gemeld, waar 70 procent het doel was. Op een aantal andere operationele doelen is echter vertraging opgelopen. Hiervoor is bewust gekozen omdat de focus is gelegd, zoals hierboven beschreven, op het in werking brengen van de basisteams en districtsrecherche per 1 januari 2015. Hierover heb ik de Tweede Kamer geïnformeerd in juni 2014.[4]

3. Gezag over de politie

Een goed functionerend politiebestel staat of valt met een gezag dat goed bediend wordt en de nieuwe politie goed kan benutten. De lokale werking van het bestel heeft dan ook mijn volle aandacht. De rollen die de verschillende spelers in het bestel spelen om de wensen van het gezag te realiseren moeten nog verder bestendigen. Mijn beeld is dat het samenspel tussen het lokale gezag en de politie op dit moment over het algemeen naar tevredenheid verloopt. Het onderzoek van de politieacademie dat in opdracht van het Actieprogramma Lokale Besturing Politie werd opgesteld over de lokale positie van de nationale politie en dat ik vóór de zomer aan de Tweede Kamer stuurde laat eveneens dat beeld zien.[5] Dat neemt niet weg dat ik samen met bestuur, OM en politie naar manieren zoek om de lokale werking van het bestel te optimaliseren.

De maatregelen die genomen worden in de herijking om de ruimte voor lokaal maatwerk te vergroten zijn een voorbeeld van deze besteloptimalisatie. Ook de activiteiten van de werkgroep onder leiding van de regioburgemeester van de eenheid Amsterdam, om te komen tot afspraken over consistent juist gedrag en roluitvoering én betere verbinding tussen politie en gezag, zijn hier onder te scharen. De resultaten van deze werkgroep, met vertegenwoordiging van de nationale politie, de regioburgemeesters, het OM en mijn departement, zullen de werking van het bestel ten goede komen.

Bestuurlijke conferentie over de werking van het politiebestel

---

[4] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 29628, nr. 456
[5] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 29628 nr. 542

Over de versterking van (de positie van) het lokaal bestuur is ook uitgebreid gesproken tijdens een conferentie voor bestuur, OM en politie, op 18 mei jl. te Rotterdam. Een centrale plaats werd ingenomen door de hierboven reeds aangehaalde discussie over lokaal en regionaal maatwerk op het terrein van beheer. De conferentie heeft verder verbeterpunten opgeleverd voor de inrichting van het overleg dat ik voer met de regioburgemeesters, burgemeesters en de vertegenwoordiging van het OM (artikel 19-overleg). Het is mijn voornemen om jaarlijks een bijeenkomst in deze setting te organiseren.

Trainingsprogramma's lokale driehoeken
Een middel om bij te dragen aan de ontwikkeling van de lokale werking van het bestel is het trainingsprogramma voor lokale gezagsdriehoeken dat sinds dit jaar van start is gegaan en dat wordt aangeboden aan lokale gezagsdriehoeken. Het trainingsprogramma werd in 2014 in opdracht van het Actieprogramma Lokale Besturing Politie eerst als pilot ontwikkeld en wordt nu breder uitgerold. De eerste trainingen hebben plaatsgevonden en de reacties zijn positief. De training is een zeer geschikt middel gebleken om inzichten te verschaffen in de mogelijkheden van lokale besturing tegen de achtergrond van de nieuwe wet, maar ook om meer bewustzijn en begrip te creëren over de rollen van de bij het driehoeksoverleg betrokken partijen en om de onderlinge samenwerking te versterken.

4. Wet- en regelgeving

Benoemingen leden klachtencommissies voor de politie
Als gevolg van de inwerkingtreding van de wijziging van de Regeling klachtbehandeling politie per 1 december 2014 worden de leden van de klachtencommissies voor de politie niet langer door de korpschef maar door de Minister van Veiligheid en Justitie benoemd.[6] Deze benoeming geschiedt op aanbeveling van de betreffende regioburgemeester, gehoord de burgemeesters uit zijn eenheid en de hoofdofficier van justitie. Inmiddels zijn voor bijna alle eenheden de nieuwe benoemingen afgerond.

Politiewet 2012 en beheersbesluiten
Op 1 juli 2015 is in werking getreden artikel I, onderdeel D, van de Wet van 20 december 2012 tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de positie van de korpschef en van de regioburgemeester alsmede enkele andere verbeteringen (Stb. 2012, 660) als gevolg waarvan het oorspronkelijke artikel 30 van de Politiewet 2012 is gewijzigd. Die wijziging heeft tot gevolg dat de regels over het (financieel) beheer van de politie niet langer bij ministeriële regeling worden gegeven maar bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Op 1 juli 2015 zijn dan ook twee nieuwe algemene maatregelen van bestuur in werking getreden: het Besluit beheer politie en het Besluit financieel beheer politie. Het Besluit beheer politie is gebaseerd op artikel 30, eerste lid, van de Politiewet 2012 en geeft regels over het beheer van de politie. Het Besluit financieel beheer politie is gebaseerd op artikel 30, tweede lid, van de Politiewet 2012 en geeft regels over het financieel beheer van de politie.

[6] Regeling van de Minister van Veiligheid en Justitie van 6 november 2014 tot wijziging van de Regeling klachtbehandeling politie in verband met wijziging van de procedure voor de benoeming van de leden van de klachtencommissie alsmede enkele technische wijzigingen (Stcrt. 32511).

Beide ontwerpbesluiten zijn overeenkomstig mijn toezegging voor advies voorgelegd aan de Algemene Rekenkamer en vervolgens conform de wettelijke vereisten voorgehangen bij de beide kamers der Staten-Generaal.[7]

Toezicht op de arrestantenzorg politie
Het Besluit beheer politie bepaalt onder meer dat er voor iedere regionale eenheid een commissie van toezicht op de arrestantenzorg bestaat, die bestaat uit onafhankelijke leden, die toezicht houdt op de arrestantenzorg door de regionale eenheid en door de Landelijke eenheid in het gebied van die regionale eenheid. De benoeming, de herbenoeming, de schorsing en het ontslag van de leden geschiedt, conform de benoemingen bij de klachtencommissies voor de politie, door de Minister van Veiligheid en Justitie op aanbeveling van de regioburgemeester, gehoord de burgemeesters uit zijn eenheid en de hoofdofficier van justitie. De Regeling toezicht arrestantenzorg politie en het Besluit vergoedingen toezicht arrestantenzorg politie bevatten nadere regels over de bevoegdheden, de samenstelling, de werkwijze van, de afstemming tussen en de jaarlijkse rapportages door de commissies. De Regeling en het Besluit, die beide eveneens op 1 juli 2015 in werking zijn getreden, regelen ook de benoeming, de herbenoeming, de vergoeding en de schorsing en het ontslag van de leden.

Evaluatie Politiewet 2012
Begin juni 2015 heb ik de voorzitters van de beide kamers der Staten-Generaal geïnformeerd dat de huidige voorzitter van de commissie Evaluatie Politiewet 2012 na de publieke presentatie van het eerste rapport van de commissie zijn functie zal neerleggen met het oog op zijn lidmaatschap van de Eerste Kamer.[8] Hij acht de combinatie van beide functies niet verstandig, omdat dit het risico met zich brengt dat aan zijn onafhankelijkheid kan worden getwijfeld. Ik respecteer de overwegingen van de heer Rinnooy Kan. Wel heb ik de heer Rinnooy Kan bereid gevonden om als voorzitter aan te blijven tot en met de publieke presentatie van het eerste rapport van de commissie. Dit eerste rapport, dat vooral betrekking heeft op de doeltreffendheid en de effecten van de Politiewet 2012 in de praktijk in de regionale eenheid Oost-Nederland, zal voor 1 oktober dit jaar aan mij worden aangeboden. Ik zal dit rapport, evenals mijn reactie daarop vanzelfsprekend aan uw Kamer aanbieden.

5. Besteding investeringsgelden Rutte II (€ 105 mln)

Tijdens het wetgevingsoverleg over de begroting, onderdeel politie, op 17 november 2014 is door mijn ambtsvoorganger toegezegd in de eerstvolgende voortgangsrapportage de besteding van de intensiveringsgelden Rutte II (105 miljoen) uit het regeerakkoord 2012 te specificeren. Zoals reeds bij de begroting 2014 aan uw Kamer is gemeld, zijn deze intensiveringsgelden voor de nationale politie in de vorm van een algemene bijdrage aan de begroting van de nationale politie toegevoegd. Er is daarom geen sprake van een specifieke verantwoording van de besteding. Wel geef ik hieronder een overzicht van de maatregelen die mede op grond van de intensiveringsgelden worden gefinancierd.

Inzet bij besteding van de investeringsgelden is - met oog voor balans in de keten - het vergroten van de effectiviteit, efficiëntie en kwaliteit (zaken slimmer en

---

[7] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 29 628, nrs. 488, 502, 505 en 512.
[8] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 29628, nr. 535.

beter aanpakken) van de afgesproken sterkte. Dit leidt tot zowel blauw meer op straat, een betere dienstverlening, als meer productiviteit in de opsporing. De focus ligt op de aanpak van de fenomenen en criminaliteitsverschijnselen uit de Veiligheidsagenda 2015-2018, namelijk high impact crimes en jeugd, fraude en cybercrime.

Dienstverlening
De verbetering van het intake- en aangifteproces en de kwaliteit van de processen-verbaal vindt plaats door onder meer het opleidingsniveau van de intakemedewerkers te verhogen. Dit jaar is begonnen met het opleiden van de eerste medewerkers. Met het mogelijk maken van verschillende manieren waarop aangifte kan worden gedaan, verbeter ik verder de dienstverlening. Zoals ik u in de brief van 1 april dit jaar[9] heb geïnformeerd, zal een nieuwe proef starten met 2D-aangifte (beeld-telefonie). Deze houdt in dat de burger via een app vanuit eigen huis aangifte kan doen bij de politie. De proef zal in 2016 worden geëvalueerd.

Veiligheidsagenda 2015-2018
De intensiveringsgelden dragen bij aan versterking van de aanpak van fenomenen uit de Veiligheidsagenda. De integrale aanpak bij HIC en jeugd, fraude en ondermijning (cyber crime) wordt verder doorontwikkeld door middel van barrièremodellen, gebiedsscans, slimme interventies en gezamenlijke analyses, maar ook door het verbeteren van de analyse mogelijkheden en datamining. Ook wordt de shortlist methodiek (groepsscan) vernieuwd. In 2015 is de regionale versterking van integraal afpakken in gang gezet. Regionale eenheden hebben hiertoe ieder hun eigen plan opgesteld en geven daar uitvoering aan. Best practices zullen in het land gedeeld worden.

Opsporing
Maatregelen die in het kader van de investeringsgelden de productiviteit in de opsporing ten goede komen zijn bijvoorbeeld versterking van het forensisch onderzoek met voldoende gekwalificeerde onderzoekscapaciteit, raadsman bij verhoor en audiovisueel registreren. Daarnaast werken politie en OM samen aan de verbetering van opsporing en vervolging. Dit gebeurt onder andere door de gezamenlijke inzet van OM- en politiemedewerkers om te komen tot duurzame kwaliteitsverbetering en tijdige en betekenisvolle afdoening van zaken. Dit betreft ook de gemeenschappelijke BOB-kamers.

Efficiency
Een maatregel die bijdraagt aan efficiëntie is bijvoorbeeld project MEOS: mobiel effectiever op straat. Door MEOS worden politieagenten op straat uitgerust met een smartphone of tablet met diverse applicaties en noodzakelijke bijbehorende randapparaten. Op dit moment zijn in het kader van het testen in de praktijkomgeving al 3000 toestellen met MEOS basis functionaliteit in het hele land operationeel op straat. Na de zomer 2015 start de uitrol van in totaal 35.000 smartphones die in 2016 wordt afgerond.

Andere voorbeelden die bijdragen aan meer efficiëntie zijn:
1. Het investeren in mobiele werkplekken waardoor primaire politieprocessen meer locatie-onafhankelijk kunnen worden afgedaan.
2. De optimalisatie van het executieproces door:

[9] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 29 628, nr. 515.

- Realiseren van een Centrale Voorziening Executie (CVE) bij het CJIB waardoor executie- en betekeningsopdrachten efficiënter en effectiever kunnen worden uitgevoerd door politie (en KMar).
- Introductie van Direct Betalen waardoor de directe betaling van boetes, schadevergoedingen en strafbeschikkingen bij politie mogelijk wordt. De aanbesteding van de betaalautomaten is afgerond. De politie zal de komende tijd automaten binnen de basisteams uitrollen.

3 De centrale verwerking van flitsboetes door CJIB.

6. Vrijwilligers

Politievrijwilligers zijn van groot belang voor de politie, de samenleving en voor de betrokkenheid van burgers bij de veiligheid op straat. De politieorganisatie wordt versterkt door politievrijwilligers met verschillende professionele en culturele achtergronden. Zij brengen kennis, ervaring en een frisse blik mee die de politieprofessie kan versterken.

Om het belang van de vrijwilligers aan te geven is eerder tot doel gesteld eind 2016 5000 politievrijwilligers te hebben geworven. De politie houdt vast aan het aantal te werven politievrijwilligers, maar zal voor de realisatie van deze ambitie meer tijd nemen.

Er zijn diverse redenen waarom de werving van politievrijwilligers tot dusver achterblijft: de reorganisatie binnen de politieorganisatie, de omzetting van de status van volontair naar ambtelijk vrijwilliger en het op gespannen voet staan van de werving van niet-executieve vrijwilligers met de doelstelling om de niet-operationele sterkte te laten krimpen. Voor dit laatste is een toetsingscommissie samengesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de politie en de politievakorganisaties, die het bevoegd gezag adviseert over de werving van vrijwillige ambtenaren van politie met administratieve, technische en of andere taken in relatie tot het verdringingsaspect.

Daarnaast zijn in de politie CAO 2012-2014 afspraken vastgelegd om te komen tot een uniform vrijwilligersbeleid dat de basis is voor het werven én behouden van politievrijwilligers. De uitwerking van de CAO-afspraken heeft vertraging opgelopen. Er is nog geen uniform vrijwilligersbeleid, al zijn wel stappen gezet. Er is een CGOP werkgroep vrijwillige politie, met daarin vertegenwoordigers van mijn ministerie, de politie, de vakbonden en de Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers (LOPV), die de stappen bespreekt om te komen tot een uniform vrijwilligersbeleid. Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan een visie op basis waarvan de onderwerpen taken, werving, opleidingen, rechtspositie en vrijwilligersmanagement verder worden uitgewerkt.

Het uitgangspunt bij de uitwerking van de visie is dat politievrijwilligers bevoegd, bekwaam en toegerust zijn voor de taken waar zij voor worden ingezet. Daarnaast zijn zij gelijkwaardig aan beroepscollega's, zowel waar het de erkenning en de waardering voor het werk van de politievrijwilligers betreft als de collegiale contacten en cultuur die hier mee samenhangen. Dit betekent ook dat de politieorganisatie aandacht heeft voor haar vrijwilligers, zich betrokken toont en in beleids- en uitvoeringsplannen aandacht schenkt aan politievrijwilligers.